

Moobing, la erosión del talento humano en las organizaciones

Barragán de la Parra, Rocío

2019-04-11

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4179>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

Moobing, la erosión del talento humano en las organizaciones

Rocío Barragán de la Parra

Publicado en “24 horas”, el 11 de abril de 2019. Disponible en:
<https://24horaspuebla.com/2019/04/11/plumas-ibero-moobing-la-erosion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>

Dentro de las agresiones sociales, una de las más conocidas es el maltrato o acoso llamado también **bullying**, el cual refiere a cualquier tipo de acción o interacción donde un niño o adolescente es atormentado de manera frecuente por algún otro compañero de mayor fortaleza física o nivel social superior que genera el medio para la agresión.

Su nombre fue creado en 1993 por el psicólogo escandinavo Dan Olweus de la Universidad de Bergen Noruega, quien identificó la recurrencia en la agresión física y emocional hacia cierto grupo de jóvenes por parte de sus mismos compañeros de escuela.

Olweus eligió este concepto por su parecido con **Mobbing**, término utilizado para describir el fenómeno donde un grupo de pájaros ataca a un individuo de otra especie; esta acepción se forma del vocablo *Bull* que significa *toro* y, en ese sentido, hace referencia a la actitud de “*pasar sobre otro u otros sin miramientos*”.

Mobbing es pues, el término con el que, en 1984, se define la violencia o acoso laboral y que, de acuerdo al Sitio Especializado de Terapeutas <http://www.psicoterapeutas.com/mobbing.html> se entiende como “*el encadenamiento de conductas hostiles dirigidas sistemáticamente por uno o varios individuos hacia un tercero, la cual, debido a que el acoso implica una asimetría de poder de cualquier tipo, es empujada al desamparo y dominada por las propias actividades del moobing*”.

Para que el acoso se considere válido éste debe manifestarse en acciones recurrente de por lo menos una vez a la semana y en un periodo mínimo de seis meses. Eso distingue esta situación de lo que podría considerarse sólo un problema o conflicto laboral; la diferencia estriba, además de la frecuencia y duración de la agresión, la asimetría entre la posición de poder de ambas partes y en la manera en cómo sucede dicho acoso; el cual puede verse agravado por el carácter intencional de las acciones, mismas que incrementan su impacto.

La Online Career Center, OCC Mundial, aplicó en septiembre de 2018 una encuesta a 800 personas que buscaban un nuevo empleo; 64% son hombres y 36% son mujeres <https://www.occ.com.mx/blog/bossing-acoso-laboral/>. El 36% con edades entre 30 y 39 años, 32% entre 40 y 49 años, 20% entre 20 y 29 años y el resto mayores a 50 años; los resultados son abrumadores: Siete de cada diez mexicanos ha sufrido acoso laboral, 53% sin que la persona lo identifique, 43% lo recibe personal o físicamente y 4% a través de redes sociales. Cuando la acción violenta es ejercida por el superior o empleador se denomina **bossing** y es la causa por la que ocho de cada diez empleados se han visto obligados a renunciar a sus empleos.

En 2016 México fue el país con mayor índice de **moobing** en las naciones pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y, a pesar de considerarse un problema nacional, el 53% de los encuestados refiere que en su empleo actual no existen medidas organizacionales para reducir este fenómeno. La tasa de agresores es la siguiente: 74% son jefes o superiores, 17% otro tipo de personal, 7% compañeros de la misma área y 2% subordinados.

Los tipos de agresión más recurrente son:

- **66%** Exagera las fallas y errores; evitando la resolución del conflicto o incluso maximizándolo.
- **61%** Minimiza los esfuerzos, logros o aciertos, o los encubre y minimiza
- **47%** Responde con tonos de voz inapropiados, comúnmente gritos o reacciones intimidantes.
- **47%** Sobrecarga de trabajo a quienes agrede, realiza cargas inequitativas de trabajo y sobre esfuerzos en las mismas.
- **47%** Ignora o no integra a todos los empleados en las actividades laborales; promoviendo la desintegración del equipo y la exclusión de forma tácita o implícita.
- **43%** Humilla a través de actitudes, palabras o escritos que se enfocan más en señalar los errores o carencias que en la calidad del trabajo y las personas.
- **40%** Asume el papel de víctima fomentando el rumor, la calumnia y la murmuración; habla mal de las personas, casi siempre a sus espaldas o con los empleados de otras áreas.
- **39%** Aísla o excluye de las tareas, planeaciones o decisiones laborales, generando división del trabajo y del clima personal y laboral.
- **34%** Niega permisos a los que se tiene derecho o busca mecanismos para controlarlos y cobrarlos con trabajo o tiempo extra.
- **34%** Difama el trabajo y la honorabilidad de los miembros que agrede.
- **30%** Realiza amenazas verbales y/o escritas cuando el resultado o el ambiente laboral no responde a lo que espera o desea.
- **30%** Retira el habla o saludo asumiendo actitudes infantiles y descontroladas que fracturan el ambiente y las relaciones laborales.

El primer paso para combatir el **moobing** es reconocer que sucede, después habrá que identificarse como víctima para entonces trabajar en salir de ahí y cambiar los esquemas de convivencia y relación con el agresor. Si esto no sucede corre el riesgo de acostumbrarse al maltrato y permanecer en el trabajo aún con estas circunstancias, o termina renunciando consciente o no del acoso que ha sufrido.

Recuerde, ya lo dijo **Nicolás Chamfort**, “Lo que mejor explica por qué los hombres poco honrados, e incluso los necios, a veces logran casi siempre abrirse su camino en este mundo, mucho más aiosamente que las personas honestas y de talento, es el hecho de que los hombres sin escrúpulos y los necios se encuentran más desembarazados para ponerse a tono y al unísono del mundo, que, en general, es de la misma condición que ellos.”